

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya memiliki sifat untuk berhubungan atau berinteraksi, bekerja sama, dan membutuhkan manusia lainnya dalam menjalankan pekerjaan atau aktivitasnya. Untuk itu keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai suatu wadah yang dapat mempermudah manusia dalam berhubungan atau berinteraksi dan bekerja sama. Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang akan diraih. Maka organisasi harus dapat mengatur, memanfaatkan dan mengendalikan sedemikian rupa sehingga potensi sumber daya manusia yang ada di organisasi dapat dikembangkan lebih baik.

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan berprestasi sebaik mungkin demi mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada sumber daya manusia (karyawan). Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi (Bangun, 2012).

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting bagi suatu organisasi, karena manusialah yang membuat suatu rencana, mengatur,

mengolah dan mengendalikan setiap kegiatan yang dijalankan dalam suatu organisasi tersebut. Dalam organisasi tentunya mempunyai suatu kepribadian dan ciri khas tersendiri, dan kepribadian dan ciri khas tersebut merupakan sebuah budaya organisasi.

Pengaturan atau pengelolaan dapat dimulai dari pengembangan pengintegrasian hingga pengaturan berkaitan dengan penggalian dan pelaksanaan budaya organisasi dalam setiap fungsi dan jabatan yang ada di organisasi. Pengaturan juga terkait pemenuhan kebutuhan manusia (pemberian kompensasi) secara terus menerus dapat menghasilkan peningkatan kinerja. Salah satu variabel yang berhubungan dengan peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi adalah “budaya organisasi”. Variabel ini sangat penting ketika dikaitkan dengan keberhasilan peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi. Variabel ini biasanya diuraikan oleh para karyawan dalam bentuk-bentuk yang umum yang diyakini oleh anggotanya. Setiap organisasi mempunyai budaya masing-masing. Budaya tersebut digali, dimiliki dan seterusnya dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu strategi yang akan mempengaruhi jalannya kerja dan akan menjadi identitas bagi suatu organisasi yang menjadi pembeda dari organisasi lainnya.

Kesatuan persepsi didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini, norma yang dijunjung tinggi, dan pola perilaku yang ditaati (Darsono, 2010). Budaya organisasi dapat mempengaruhi para anggota dalam bertingkah laku, cara bersosialisasi dengan anggota yang lain serta mempengaruhi cara bekerja dengan tim dan menjalankan pekerjaannya. Budaya organisasi yang tumbuh dan berkembang dengan baik akan memacu organisasi kearah yang lebih

baik. Menurut Kritner dan Kinicki (2005) budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi (Susanto, 2006). Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendalian dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi (Hakim, 2014).

Dalam penelitian yang dilakukan Yoga Pratama (2012) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian yang dilakukan Elsa Vosva Sari (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Aput Ivan Alindra (2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan Fisla Wirda dan Tuti (2007) yang menyatakan bahwa budaya organisasi akan mampu meningkatkan kinerja karyawan terutama jika ketujuh faktor karakteristik budaya organisasi (inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian pada hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresivitas dan stabilitas), yang membentuk budaya organisasi diterima sebagai nilai-nilai yang harus dianut, diyakini dan

dilaksanakan sepenuh hati, sehingga akan melahirkan budaya organisasi yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Serta Penelitian yang dilakukan Alicia Lorraine dan Zubair Hasan (2015) yang meneliti tentang: *The Influences of Organizational Culture on Performance Management*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pengelola. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang budaya organisasi. Penelitian yang dilakukan Chamdan Purnama (2013) yang meneliti tentang: *Influence Analysis of Organizational Culture Organizational Commitment Job and Satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi perilaku organisasi.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012). Menurut Wibowo (2011) kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, kinerja adalah tantangan apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Pabundu (2010) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh

beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, Prawirosentono ( dalam Sinambela, 2012).

Batik Brotoseno berada di Dukuh Kuyungan, Desa Kliwon, Kecamatan Masaran, Kabupaten Sragen. Batik Brotoseno sudah berdiri sejak 1974 oleh Bapak Supajan, pada tahun 1997 perusahaan Batik Brotoseno mulai dikelola oleh putra tunggalnya yang bernama Eko Suprihono, SE dan istrinya Eni. Batik merupakan kerajinan yang memiliki nilai seni yang tinggi dan telah menjadi bagian dari budaya Indonesia dan batik harus dilestarikan, oleh itu perusahaan Batik Brotoseno berusaha turut serta agar batik tetap lestari dan tetap disukai oleh banyak kalangan. Pengelolaan dan bagian disain dalam proses produksi tidak terlepas dari tenaga pembatik. Karena perkembangan perusahaan dan pemitraan produk siap pakai Brotoseno telah mengembangkan usaha dibidang konveksi dan toko atau griya untuk mempermudah konsumen menjangkaunya. Kinerja karyawan yang baik pasti akan menghasilkan hasil yang maksimal bagi pertumbuhan suatu perusahaan. Begitu pula Batik Brotoseno, apabila dapat menciptakan hubungan baik dengan karyawan maka karyawan akan nyaman dalam bekerja dan akan menghasilkan hasil yang maksimal sesuai apa yang telah diharapkan. Serta untuk mempertahankan usaha tersebut para karyawan dituntut untuk selalu memberikan

kualitas yang baik agar bisa bersaing dengan perusahaan lain yang memiliki bisnis yang sama.

Berdasarkan uraian atau latar belakang di atas penulis tertarik melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BATIK BROTOSENO SRAGEN”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa masalah pokok yaitu sebagai berikut:

1. Apakah variabel budaya organisasi yang terdiri dari inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap hal-hal rinci, berorientasi pada hasil, berorientasi pada orang, berorientasi pada tim, keagresivitas dan stabilitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Batik Brotseno Sragen?
2. Diantara variabel budaya organisasi manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Batik Brotseno Sragen?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis sehubungan dengan diadakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik budaya organisasi yang terdiri dari inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap hal-hal rinci, berorientasi pada hasil, berorientasi pada orang, berorientasi pada tim, keagresivitas dan stabilitas terhadap kinerja karyawan pada Batik Brotoseno Sragen.
2. Untuk mengetahui variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Batik Brotoseno Sragen.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

1. Secara Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penambahan data atau referensi yang berkaitan dengan faktor internal, dalam hal ini pada perusahaan Batik Brotoseno Sragen.

2. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan penambahan pemikiran, saran dan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh budaya organisasi dan kinerja karyawan.

3. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan Batik Brotoseno Sragen untuk mengatasi masalah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **E. Sistematika Penulisan**

Dalam penyusunan penulisan skripsi ini, akan dibahas berbagai hal sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu meliputi tinjauan tentang budaya organisasi dan kinerja karyawan serta tinjauan penelitian terdahulu, perumusan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang kerangka pemikiran, objek penelitian, populasi, sampel, dan sampling, teknik pengumpulan data, dan uji instrumen, uji asumsi klasik, dan teknik analisis data.

### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Berisi data yang diperoleh, analisis data dan pembahasan serta hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang dapat dijadikan pedoman untuk perusahaan dan penelitian yang akan datang.